



LA SEMAINE DU SAIPER :

16 AOÛT 2021 AU 20 AOÛT 2021

contact@saiper.net

- Répartition des 108 heures
- Rendez-vous de carrière
- Cappei par validation
- Indemnités en rep rep+
- Devoir de réserve

Répartition réglementaire des 108 heures

Même si la circulaire du 25 août 2020 sur les fonctions et conditions de travail des directrices et directeurs indique qu'ils ont, avec les équipes pédagogiques, la pleine responsabilité de la programmation et de la mise en œuvre des 108 heures, ces dernières doivent se faire dans le respect de la répartition réglementaire définie par le décret du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré.

Les 108 heures sont donc actuellement réparties de la manière suivante :

- 36 heures consacrées à des APC (activités pédagogiques complémentaires) organisées dans le projet d'école, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;
- 48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des PPS (projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés) ;
- 18 heures consacrées à des actions de formation continue, pour au moins la moitié d'entre elles, et à de l'animation pédagogique ;
- 6 heures de participation aux conseils d'école.

Pistes d'évolution dans le cadre de la modification de la direction d'école

Sur le découpage

Le caractère forfaitaire de la répartition actuelle pourrait être assoupli :

- les 6 heures de conseils d'école resteraient inchangées ;
- le seuil des 18 heures dédiées à la formation serait un plancher, avec un plafond pouvant aller jusqu'à 30 heures ;
- les 36 heures d'APC et les 48 heures de travail en équipes, relations avec les parents et suivi des PPS pourraient être modulées à due proportion.

Sur l'organisation et les contenus

Une organisation plus souple des APC pourrait être laissée à l'autonomie de l'école et à l'arbitrage de la directrice ou du directeur. Des missions pour mener des projets en dehors de la classe pourraient être attribuées à certains professeurs en les déchargeant d'APC, ou une organisation libérant certains professeurs pour mener un travail collectif. Il pourrait être envisagé de permettre effectivement à la directrice ou au directeur d'école d'organiser les temps de concertation de manière autonome dans le respect du volume horaire global de manière à répondre au mieux aux besoins de son école.

Dans les deux cas, ces orientations feraient l'objet d'échanges avec l'IEN de circonscription.

Projet d'un statut d'emploi pour 2022

C'est en conclusion de cette réunion sur les 108h que le ministère a annoncé vouloir travailler sur un statut d'emploi pour les directrices et directeurs d'école totalement déchargés :

- Celui-ci ne serait ouvert qu'aux professeurs des écoles et instituteurs.
- Statutairement, il s'agirait d'un détachement pour une durée définie dans ce statut d'emploi avec une grille spécifique pour une valorisation indiciaire.
- Les directrices et directeurs totalement déchargés actuellement en poste auraient le choix entre ce statut d'emploi et la situation actuelle.

LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE 2021/2022

En 2021-2022, le rendez-vous concernera donc les enseignants qui seront éligibles l'année suivante.

C'est à dire les collègues :

- passés au 6ème échelon classe normale entre le 1-9-2020 et 31-8-2021
- passés au 8è entre le 1-3-2020 et 28-2-2021
- passés au 9è entre le 1-9-2020 et le 31-8-2021

CAPPEI PAR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE SESSION 2022

Vous êtes titulaire enseignant depuis au moins 5 ans et vous avez travaillé 3 années à temps complet (ou 4 années à au moins 50%) dans les domaines de l'enseignement adapté et de la scolarisation des élèves en situation de handicap, alors vous pouvez prétendre à l'obtention du CAPPEI au titre de la VAEP.

Plusieurs étapes pour ce faire :

- compléter le dossier de recevabilité (**livret 1**) et le faire parvenir à la Rectrice avant le 22/10/2021
- si votre dossier est recevable, compléter le dossier de validation transmis par la division des examens et des concours pour le 31/01/2022

Vous serez accompagné par un "pair" et par l'équipe de circonscription ASH pour préparer la deuxième étape dont "le grand oral".

Indemnités dans l'éducation prioritaire

Les montants

Les indemnités REP et REP+ sont proratisées en fonction du temps de travail exercé sur ce type de poste. Les remplaçants du 1^{er} degré affectés sur un poste de remplaçant en éducation prioritaire (exemple : BD REP+) doivent percevoir l'intégralité de l'indemnité.

Type de réseau	Montant annuel	Montant mensuel
Indemnité Réseau d'Education Prioritaire REP	1734 €	144,50 €
Indemnité Réseau d'Education Prioritaire renforcé REP+	5114 € + part modulable	426,17 €

Part modulable

A compter de septembre 2021, une part modulable est créée. Elle va dépendre de l'évaluation de l'engagement professionnel collectif des équipes, par école ou établissement.

3 montants sont possibles : 234€, 421€ ou 702€ bruts, versés en fin d'année scolaire.

Dispositions transitoires 2021/2022

Pour l'année scolaire 2021/2022, à titre dérogatoire, la période d'observation de l'engagement collectif se déroulera de juillet à décembre 2021.

Le versement devrait être effectué en février 2022.

DEVOIR DE RÉSERVE POUR LES ENSEIGNANTS

Vérifié le 04 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les fonctionnaires et les agents contractuels sont soumis au devoir de réserve. Cette obligation concerne le mode d'expression des opinions et non leur contenu. Tout agent public est également soumis à une obligation de discrétion professionnelle concernant le fonctionnement de son administration. Certains agents sont tenus au secret professionnel pour les informations dont ils disposent dans le cadre de leurs fonctions concernant les usagers.

C'est dans la loi 83-634 qu'il faut chercher la réponse, et particulièrement dans les articles 6, 25 et 26.

L'article 26 rappelle notre obligation de discrétion professionnelle. Comprendre que nous ne pouvons divulguer ce dont nous avons connaissance dans l'exercice des fonctions (en classe, lors des réunions professionnelles internes ou externes à l'école) ou à l'occasion de cet exercice.

Si l'article 6 dit clairement que « La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. », l'article 25 nous rappelle l'obligation de neutralité dans le cadre de nos fonctions qui est nôtre, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible d'exprimer une opinion dans l'exercice des fonctions (en classe) ou à l'occasion de cet exercice (en tant que directeur par exemple)

Tout agent public doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles.

Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais leur mode d'expression.

L'obligation de réserve s'applique pendant et en dehors du temps de service.

Le manquement au devoir de réserve est apprécié par l'autorité hiérarchique au cas par cas.

Ce devoir s'applique plus ou moins rigoureusement selon les critères suivants :

La place dans la hiérarchie, l'expression des hauts fonctionnaires étant jugée plus sévèrement

Les circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficiant de plus de liberté

La publicité donnée aux propos, si l'agent s'exprime dans un journal local ou dans un important média national

Les formes de l'expression, si l'agent a utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers

Cette obligation impose aussi aux agents publics d'éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

A savoir : cette obligation continue de s'appliquer aux agents en disponibilité ou suspendus de leurs fonctions.

En conclusion :

Le devoir de réserve est exclusivement de construction jurisprudentielle. Cette notion est utilisée par le juge administratif pour valider ou infirmer les sanctions prises à l'encontre d'un fonctionnaire ayant exprimé ses opinions.

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale. »

Dans l'Education Nationale, les fonctionnaires d'autorité sont, par exemple, les IEN, les principaux et proviseurs. En aucun cas, le directeur, comme les adjoints ou tout autre enseignant du 1er degré n'est fonctionnaire d'autorité. Il n'est donc pas dans une haute position hiérarchique.

Donc, tout enseignant du 1er degré a un droit d'expression d'opinion, même en période de réserve à condition de ne pas engager l'Education Nationale par sa prise de position.